

Forum des Jeunes

Le Petit Lexique

A a **B** b **C** c **D** d

E e **F** f **G** g **H** h

I i **J** j **K** k **L** l **M** m

N n **O** o **P** p **Q** q

R r **S** s **T** t **U** u **V** v

W w **X** x **Y** y **Z** z

de l'Antiracisme

11 lettres - 11 concepts - 1 guide pédagogique

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
L'outil en un clin d'oeil	4
A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E. : 11 concepts-clés pour comprendre	
Antiracisme	5
Non-mixité choisie	6
Témoignages	7
Intersectionnalité	8
Racisé·e	9
Allié·e	11
Checklist "Suis-je un·e bon·ne allié·e ?"	12
Colonisation	13
Imaginaire	15
Signaler	16
Qui contacter ?	18
Micro-agression	20
Éducation	22
A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E. : Des ressources pour aller plus loin	23
A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E. : Une grille pour animer	24

Une publication du Forum des Jeunes basée sur l'Avis officiel "Du racisme en Belgique, non peut-être !"

Rédaction : **Océane Toukam**, **Solange Umuhoza**, membres de la team "Du racisme en Belgique, non peut-être !" du Forum des Jeunes

Coordination : **Mickaël Scaufaire** (mickael.scaufaire@cfwb.be), chargé de projet au Forum des Jeunes

Mise en page : **Nayira Painblanc-Dupriez**, chargée de communication externe au Forum des Jeunes

Merci à **Amélie**, **Gauthier**, **Lee**, **Louise**, **Marc** et **Zoé** du Forum des Jeunes pour leurs précieux conseils et leur regard acéré lors de la relecture.

Cet outil peut être téléchargé sur notre site : www.forumdesjeunes.be

Il peut aussi être commandé gratuitement en s'adressant à l'adresse forum.jeunes@cfwb.be ou en scannant ce QR code :



Publication : mars 2025.



À QUI EST DESTINÉ CET OUTIL ?

Ce guide a été rédigé pour accompagner un poster informatif sur la lutte contre le racisme. Il présente une animation (à destination des **16 ans et plus**) et les concepts qui y sont liés sous la forme de fiches informatives. Cette initiative a été mise en place pour informer davantage de jeunes sur la lutte contre le racisme suite à l'Avis officiel du Forum des Jeunes sur cette thématique. Nous ne pouvons que vous conseiller la lecture de celui-ci pour compléter vos connaissances.

Le présent document n'est donc pas une fin en soi et n'est pas destiné, à priori, au public-cible (même si ce n'est pas impossible avec un travail de médiation ou en cas d'intérêt pour la thématique). Avec ce guide, nous ciblons donc plutôt les personnes qui encadrent des activités de jeunes, en milieu scolaire ou non.

Vous désirez faire animer cette activité ? Contactez-nous : mickael.scaufaire@cfwb.be ou forum.jeunes@cfwb.be

INTRODUCTION

Nous vous souhaitons la bienvenue dans le Petit Lexique de l'Antiracisme du Forum des Jeunes !

Le racisme et l'antiracisme sont des enjeux fondamentaux dans notre société, influençant profondément les dynamiques sociales et les opportunités de chacun·e. Pourtant, il n'est pas toujours simple d'aborder ces thématiques de manière apaisée, pédagogique et ludique. Sensibiliser sur ces questions est essentiel pour encourager une réflexion critique et dépasser les idées reçues, notamment sur certains concepts liés à la lutte contre le racisme qui peuvent parfois être caricaturés ou diabolisés. En ouvrant un espace de dialogue accessible et interactif, cet outil d'animation vise à permettre de mieux comprendre les mécanismes du racisme, de déconstruire les préjugés et de prendre conscience du rôle que chacun·e joue dans la construction d'une société plus inclusive, où chacun·e se sentirait légitime, respecté·e et libre de mener les projets qui lui tiennent à cœur.

Le Forum des Jeunes a souhaité concevoir un outil qui a pour ambition de créer des espaces de discussion, peu importe les connaissances. Cet outil peut donc s'animer au sein des établissements scolaires, sur des lieux de travail, des groupes d'ami·e·s, des familles, etc.

Cette volonté émane également d'un constat issu de notre enquête **"Du racisme en Belgique, non peut-être!"**, où plus de mille jeunes ont mis en lumière une certaine méconnaissance des outils qui permettent de lutter contre le racisme, ou les discriminations plus globalement. Bien que certaines ressources puissent exister, elles ne sont pas toujours adaptées à la réalité des jeunes ou ne conviennent pas à des animations dans les écoles.



Vers l'Avis officiel "Du racisme en Belgique ? Non peut-être !" (2024)



Avec cet outil, nous vous proposons donc de plonger dans la thématique de l'**antiracisme** à partir de onze concepts-clés (formant symboliquement le terme antiracisme) : **Antiracisme**, **Non-mixité**, **Témoignage**, **Intersectionnalité**, **Racisé·e**, **Allié·e**, **Colonisation**, **Imaginaire**, **Signalement**, **Micro-agression**, **Éducation**.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et de riches moments de discussions !

Solange, Océane et la team mobilisée autour de l'Avis officiel "Du racisme en Belgique, non peut-être !".



LE FORUM DES JEUNES ?

Le Forum des Jeunes est l'organe d'avis officiel pour les 16-30 ans en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le Forum des Jeunes écoute les jeunes pour entendre et porter leur voix auprès des politiques. Nous portons des projets concrets que des jeunes, venant d'horizons différents, décident de mener collectivement.

Le Forum des Jeunes écoute les voix des jeunes et les fait résonner via l'émission d'avis officiels portant une parole collective et représentative de la diversité, mais aussi via la

représentation des jeunes lors de conférences nationales et internationales, ainsi qu'à travers la réalisation de projets d'initiative citoyenne.

En plus d'exercer un rôle de plaidoyer politique, le Forum des Jeunes met la participation des jeunes au cœur de ses actions : les jeunes sont de la partie à toutes les étapes du processus, de la création des questions de recherche jusqu'aux rendez-vous politiques.

Un projet par les jeunes et pour les jeunes, les rendant acteurs et actrices de la société.

L'OUTIL EN UN CLIN D'OEIL

OBJECTIFS

- **Acquérir des connaissances:** Comprendre le racisme et l'antiracisme en découvrant et en définissant des mots-clés.
- **Comprendre les enjeux de la lutte contre le racisme:** Identifier les mécanismes du racisme et explorer les différentes formes d'engagement et d'actions possibles pour y faire face.
- **Encourager le dialogue et la réflexion:** Favoriser des échanges et des débats entre les jeunes afin de questionner les idées reçues, partager des expériences et confronter différents points de vue.
- **Développer une capacité de pédagogie:** Être en mesure d'expliquer ces notions avec des mots accessibles et adaptés à différents publics.
- **Stimuler la créativité collective:** Offrir un espace d'expression où les jeunes peuvent coconstruire des réflexions et enrichir l'outil en ajoutant des termes et des notions qui seraient jugés importants.

CONTENU

Ce guide se divise en deux parties. La première propose une explication théorique des principaux concepts liés au racisme et à l'antiracisme, permettant d'en poser les bases de manière claire, concise et accessible. La seconde est un guide conçu pour accompagner l'animation d'un groupe de jeunes, incluant une proposition d'activité ainsi qu'un support visuel (une affiche). L'objectif du format poster est d'avoir les différentes notions sous les yeux pour continuer d'y penser et pouvoir s'y référer dès que le besoin s'en fait sentir.

Pour rendre l'animation interactive et évolutive, le verso de l'affiche est laissé vierge afin que les jeunes puissent y ajouter des termes ou notions qui leur sembleraient essentiels dans la lutte contre le racisme. Cela favorise leur engagement et encourage une réflexion collective sur les enjeux abordés.

L'outil se clôture par une fiche de ressources qui permet d'approfondir la réflexion pour celles et ceux qui le souhaitent.

PUBLIC CIBLE

Cet outil s'adresse principalement aux **animateurs et animatrices du secteur de la jeunesse, aux enseignant·e·s et à toute personne souhaitant organiser des ateliers de sensibilisation aux enjeux du racisme et de l'antiracisme auprès des jeunes.**

Bien que conçu avant tout pour un jeune public, cet outil reste accessible à toute personne désireuse de se sensibiliser sur ces thématiques ou d'animer des discussions sur le sujet. Selon le groupe visé, il peut être pertinent d'adapter le contenu ou la forme de l'animation, par exemple en ajustant le niveau de langage, en approfondissant (ou simplifiant) certains concepts ou encore en proposant des activités complémentaires pour favoriser la participation et l'engagement de chacun·e.



Antiracisme

L'antiracisme et le racisme sont les deux faces d'une même pièce. En ce sens, l'antiracisme est une réponse directe au racisme. Il est dès lors important de comprendre le racisme, ses origines et ses impacts afin de mieux saisir la nécessité et les formes de l'antiracisme.

Bien que nous marquons généralement les origines du racisme à l'époque moderne, plusieurs chercheurs et chercheuses retracent son apparition dès les années 1500¹. En effet, dès le Moyen-âge, des termes comme « barbares » étaient employés pour désigner les populations juives, musulmanes, non sédentaires et africaines². Il y avait donc, déjà à cette époque, une certaine catégorisation des individus en fonction de leurs caractéristiques physiques ainsi que par leur ascendance. Chacun de ces groupes faisait l'objet de préjugés et de stéréotypes spécifiques. Le concept de « sang pur » fit son apparition comme justification de cette différenciation raciale et engendra déjà l'exclusion et la discrimination de certains groupes minoritaires perçus comme inférieurs³.

Avec la sécularisation⁴, l'époque des Lumières est souvent enseignée comme une période de progrès et de développement des connaissances. Pourtant, en réalité, cette période a grandement été marquée par la diffusion de théories prétendument scientifiques qui ont servi à justifier des hiérarchies raciales et ont entraîné l'oppression de nombreux peuples sous couvert du développement⁵. **Bien que les scientifiques européens ne soient pas d'accord sur le nombre précis de « races » humaines, ils s'accordent sur le fait que la « race blanche » se situe en haut de l'échelle civilisationnelle et culturelle.**

Cette supposée supériorité va motiver l'impérialisme⁶ des nations européennes à travers le monde en justifiant l'exploitation des populations⁷ et des ressources étrangères, garantissant un confort économique pour un monde européen en pleine croissance capitaliste. Les pays européens vont également se doter d'une mission civilisatrice des peuples jugés barbares car ayant des mœurs et traditions différentes. **Le racisme, dès le 19ème siècle, devient donc un phénomène global dans toutes les sphères de la société au nom d'une mission civilisatrice.**

Bien que le racisme prétendument scientifique soit rejeté depuis le 20ème siècle, notamment avec le processus de décolonisation territoriale des États colonisés ainsi que les crimes de l'Holocauste, il persiste encore de nos jours, notamment par son imprégnation dans les différents sphères

de notre société mais aussi dans l'imaginaire collectif, et il revêt un aspect structurel⁸. En d'autres termes, le racisme, au-delà de persister dans des formes violentes et explicites, perpétue une inégalité des chances entre les personnes perçues comme « Blanches » et les personnes perçues comme « Non-Blanches », que nous appellerons personnes racisées (voir plus loin la fiche Racisé-e).

À l'aune de notre récapitulatif rapide de l'émergence du racisme et de la dimension structurelle que ce dernier revêt aujourd'hui, nous pouvons déduire que **l'antiracisme réside dans le combat contre toutes les formes de racisme, qu'elles soient idéologiques ou non, en s'opposant à leurs manifestations dans les discours, les attitudes et les comportements.** Il s'attache à déconstruire les discours, les attitudes et les comportements discriminatoires, mais aussi à analyser et à transformer les structures sociales et institutionnelles qui reproduisent les inégalités. Cela inclut la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement, à l'emploi, aux soins, à l'éducation, à la justice et à la représentation politique. L'antiracisme s'inscrit ainsi dans une démarche globale visant à instaurer une société plus juste, où chacun-e pourrait bénéficier des mêmes droits et opportunités, indépendamment de son origine, de sa couleur de peau ou de sa culture et où il n'existerait plus de rapport de domination entre les anciennes colonies et les anciens pays colonisateurs.

1. SCHAR, Bernhard C. «Dictionnaire historique de la Suisse DHS». Dictionnaire Historique de la Suisse [en ligne]. 8 avril 2024 [consulté le 10 février 2025]. Disponible sur : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/060537/2024-04-08/>.

2. Ibidem.

3. Ibidem.

4. La sécularisation désigne le processus par lequel les institutions, les normes et les pratiques sociales se détachent de l'influence religieuse donnant plus de place à la science et l'autonomie humaine.

5. BANCEL, N, et al. *L'invention de la race : représentations scientifiques et populaires de la race, de Linné aux spectacles ethniques*. La Découverte, 2014, p. 9-21.

6. L'impérialisme est une politique d'expansion et de domination exercée par un État sur un autre, visant à étendre son influence et son contrôle. Ce processus peut se manifester sous différentes formes: culturelle, économique, politique ou militaire. L'État cherche souvent à intégrer les territoires dominés au sein d'un ensemble plus vaste afin de constituer un empire, où les décisions sont imposées par la puissance dominante/l'État dominant.

7. Ici, nous pouvons souligner la participation des théories darwinistes sociales dans ces idéologies. Le principe de ces théories était de soutenir que les nations devaient entrer en concurrence pour éliminer les nations jugées les plus faibles. Ces théories sociales, d'abord utilisées contre les ouvriers et ouvrières, ont ensuite été élargies pour s'appliquer aux « races humaines ». Elles impliquent l'idée que certaines races dites « primitives » devaient disparaître, car elles n'auraient pas encore atteint le stade d'évolution supposé de la « race blanche ». Ces théories contribuent à l'émergence de l'eugénisme (par la sélection des naissances), de l'antisémitisme, du racisme scientifique et de la justification des politiques coloniales.

8. SCHAR, Bernhard C. «Dictionnaire historique de la Suisse DHS». Dictionnaire Historique de la Suisse [en ligne]. 8 avril 2024 [consulté le 10 février 2025]. Disponible sur : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/060537/2024-04-08/>.



Non-mixité choisie

La non-mixité choisie est, avant tout, une **démarche visant à rassembler des personnes partageant une identité ou une expérience commune minorisée dans un contexte sociétal⁹, dans le but de créer un espace de parole et de soutien¹⁰.**

Loin d'être conçue comme un outil d'exclusion, elle offre un cadre temporaire permettant à chacun-e de se regrouper, de gagner en confiance et d'acquérir des outils de lutte adaptés à sa réalité. En se réunissant dans un environnement sécurisé et sécurisant (*safe space*), ces personnes peuvent explorer leurs spécificités sans être contraintes par des injonctions à expliquer ce qu'elles vivent ou faire face à la remise en question de leur expérience par d'autres personnes qui ne seraient pas concernées par leur lutte. Ces moments permettent ainsi de valoriser des expériences souvent ignorées et faire communauté¹¹.



Les instants en non-mixité sont aussi conçus comme des rencontres pour réfléchir collectivement à de nouvelles stratégies et modes d'action pour faire évoluer la société afin qu'elle soit plus égalitaire et inclusive. Historiquement, la non-mixité a été utilisée dans divers mouvements sociaux pour lutter contre les inégalités. Par exemple, dans la lutte féministe contre les violences sexistes et sexuelles, des espaces non mixtes sont créés pour permettre aux femmes et aux minorités de genre de partager leurs vécus, de construire ensemble des stratégies de défense et de surmonter l'isolement afin de renforcer leur pouvoir d'agir. En renforçant leur solidarité et leur estime de soi, les

participant-e-s à ces espaces transforment leur expérience individuelle en une force collective qui repense et reconstruit les rapports de pouvoir de manière plus équitable et respectueuse, offrant ainsi à la communauté les moyens de s'affirmer et de transformer la société.

Pour illustrer ce concept, nous pouvons aussi parler de la **non-mixité syndicale**. De fait, les syndicats, sans forcément le revendiquer, travaillent en non-mixité en permettant aux travailleur-euse-s de s'organiser sans la participation du patronat pour défendre leurs droits. En se réunissant entre pair-e-s, ces organisations créent un espace sécurisé pour partager leurs expériences, identifier les problèmes communs et élaborer des stratégies collectives à mettre sur la table lors des concertations sociales avec le banc patronal. Cette approche favorise la solidarité et l'autonomisation des travailleur-euse-s, leur permettant de s'exprimer librement sans une pression hiérarchique. Elle est essentielle pour construire un rapport de force équilibré face aux employeur-euse-s et promouvoir de meilleures conditions de travail.

La non-mixité choisie vise donc à créer un espace de parole et de soutien au sein de la communauté concernée, permettant aux membres de partager librement leurs expériences et de développer des stratégies adaptées à leurs réalités. Cette approche se distingue de la non-mixité subie ou imposée par les structures sociales et politiques¹².

Les lieux de non-mixité subie ou imposée sont des espaces où, de fait, seules des personnes appartenant à des groupes dominants, tels que les hommes ou les personnes blanches, sont présentes. Cette homogénéité n'est pas nécessairement le résultat d'une exclusion explicite, mais découle souvent de modes de fonctionnement, de normes culturelles ou de structures institutionnelles qui favorisent la participation de ces groupes au détriment des autres. Ces dynamiques reflètent les schémas de dominations présents dans la société et peuvent perpétuer des inégalités en rendant difficile l'accès ou la participation des personnes issues de groupes minorisés. Par exemple, certains milieux professionnels ou associatifs peuvent, par leurs codes implicites, décourager la participation des femmes ou des personnes racisées, même sans intention délibérée d'exclusion. Reconnaître et analyser ces mécanismes sont essentiels pour promouvoir une véritable inclusion et diversifier les espaces de manière consciente et proactive.

9. Par exemple les femmes et minorités de genre, les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQI+, les personnes racisées, etc.

10. Vandénave, P., [Des espaces de non-mixité au service de l'autodétermination?](#), Education Santé, 2019.

11. François, C., Gilbert, P., Keyhani, N., Masclat, C., [Espaces non mixtes : l'entre-soi contre les inégalités ?](#), 2021.

12. Vie Féminine, [Pourquoi la non-mixité à Vie Féminine ?](#).



témoignages

Étant noire, j'ai vécu des trucs racistes durant mon enfance. Des questions déplacées sur mes cheveux, ma couleur de peau, des moqueries ou bien même une vision péjorative de l'Afrique. Plus grande, j'ai aussi vécu des disputes dans lesquelles on se servait de mes origines pour m'atteindre. Et puis je pense que les personnes qui ont le plus vécu de racisme, ce sont mes parents dans le monde du travail, la recherche d'emploi ou même d'appartement.

Ma professeure de sciences a dit à la seule fille de religion islamique de retourner dans son pays où elle pouvait démontrer « sa peau dégoue ». Cela s'est passé en mai 2018.

Je parlais avec mon papa et mon papy du fait que j'avais rencontré un garçon de couleur et que je l'aimais bien et mon papy m'a dit « oh non alors là certainement pas de Noir ici ».

Être constamment renvoyée à ma religion même quand ce n'est pas le sujet ou être félicitée de « bien parler » français pour une étrangère alors que je parle cette langue depuis la petite enfance.

Non, ces propos ne sont pas de la fiction ! Ils sont tirés de l'avis officiel du Forum des Jeunes "[Du racisme en Belgique, non peut-être !](#)". Cette enquête nous montre que témoigner est essentiel. Dénoncer le racisme permet de prendre conscience que des comportements et propos discriminatoires persistent dans notre société face à des personnes qui ne réalisent pas que certaines paroles ou attitudes sont blessantes et contribuent à un climat d'exclusion. En partageant son vécu, chaque personne peut sensibiliser son entourage et inciter à une remise en question.

Il existe d'ailleurs plusieurs manières de dénoncer ces injustices. Lorsqu'un acte ou une parole raciste constitue une discrimination reconnue par la loi, il est possible d'effectuer un signalement (voir plus loin la fiche Signalement). Dénoncer est également une manière de réagir aux micro-agressions, ces remarques apparemment anodines mais qui, répétées, sont profondément blessantes et contribuent à un climat d'exclusion (voir plus loin la fiche Micro-agression).

Enfin, témoigner n'est pas seulement un acte de dénonciation, c'est aussi un moyen de permettre de « vider son sac », de verbaliser la douleur, de collectiviser ses expériences et de se sentir soutenu-e par celles et ceux qui partagent des expériences similaires. Cela peut se faire par

exemple dans des espaces en non-mixité avec des personnes qui partagent la même réalité (voir la fiche précédente Non-mixité).

Ainsi, que ce soit pour alerter, sensibiliser ou simplement se libérer, il est crucial de parler du racisme et de ses effets. Plus les témoignages se multiplient, plus il devient difficile d'ignorer l'ampleur du problème.





Intersectionnalité

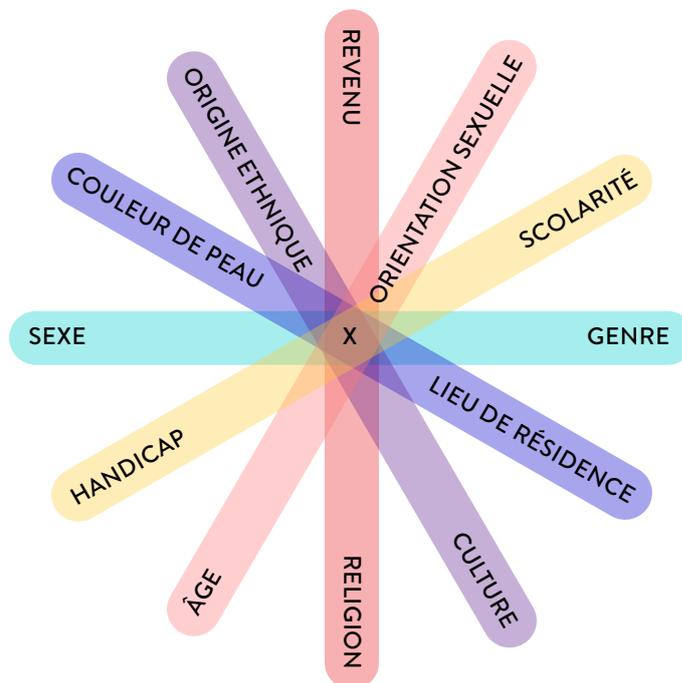
L'intersectionnalité, terme que nous entendons de plus en plus depuis une dizaine d'années, est un concept qui a été matérialisé par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw. Au cours de sa carrière, elle s'est penchée sur différents cas de discriminations sexistes et racistes et a constaté que la justice américaine ne prenait jamais en compte le caractère multiple que pouvaient refléter certaines situations de discrimination. Un cas emblématique est celui d'une jeune femme noire, Emma DeGraffenreid, qui a porté plainte contre son employeur pour discrimination basée sur la prétendue "race"¹³ et le genre. Ce dossier a mis en lumière un vide juridique concernant les doubles discriminations puisque le système judiciaire américain obligeait les plaignant-e-s à choisir un seul critère de discrimination pour porter une affaire en justice. En conceptualisant l'intersectionnalité, Kimberlé Crenshaw montre qu'une personne peut être la cible d'une discrimination qui repose sur plusieurs critères à la fois. Être victime de racisme et de sexisme en tant que femme noire est différent d'être uniquement la cible de sexisme (comme c'est le cas des femmes blanches) ou uniquement de racisme (comme peuvent l'être les hommes noirs). La juriste montre alors qu'il est possible de subir un traitement différencié sur plusieurs critères de **manière simultanée**. Le caractère simultané des discriminations conduit à la création d'une nouvelle forme de discrimination bien spécifique qui n'est pas simplement une addition des discriminations. En bref, l'intersectionnalité permet donc de décrire comment **des inégalités peuvent s'associer pour former des discriminations inédites**.

Bien que pensé au sein des théories féministes noires, ce cadre de lecture ne se limite pas au racisme et au sexisme. Il peut, en effet, être appliqué à l'analyse d'autres intersections comme l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, le handicap, etc.

Depuis peu, la Belgique reconnaît les discriminations cumulées et intersectionnelles. Un exemple qui illustre cette avancée est la décision concernant une plainte pour discrimination à l'emploi sur le critère du genre et de la conviction religieuse qu'Unia et la Ligue des Droits Humains ont porté aux côtés d'une jeune femme portant le foulard¹⁴.

13. Aujourd'hui, nous savons que la race n'a aucun fondement scientifique, cela a été démontré par de nombreuses recherches. Tout au long de ce document, nous utiliserons tout de même le terme "race" dans sa conception sociale. La race sociale permet de mettre en évidence que les catégories sociales créées lors des théories scientifiques des races ("noir", "arabe", "asiatique", etc.) ont encore des conséquences sur la manière dont la société est organisée et les représentations que nous nous faisons de ces groupes. Pour aller plus loin, consultez l'ouvrage de Sarah Mazouz, *Race*, aux Éditions Anamosa, 2020.

AU CENTRE DE DISCRIMINATIONS CROISÉES : L'INTERSECTIONNALITÉ



En 2021, le Tribunal du travail de Bruxelles a condamné la STIB¹⁵ pour double discrimination. Durant l'affaire, la société de transport s'est défendue en démontrant qu'il y avait d'une part des femmes qui y travaillaient ; dès lors, il ne pouvait y avoir une discrimination basée sur le genre. D'autre part, des hommes de confession musulmane étaient également employés par l'entreprise, il n'y avait donc pas de discrimination sur la conviction religieuse. La justice n'a pas suivi ce raisonnement et a considéré que le règlement de travail, qui ne permet aucun signe religieux, discrimine de manière spécifique les femmes musulmanes. En étant à l'intersection du genre et de la conviction religieuse, les femmes qui portent le foulard sont les cibles de discriminations particulières qui ne touchent pas les femmes qui ne portent pas de foulard ou les hommes musulmans. Les juges ont donc ordonné à la STIB "de cesser de fonder sa politique de l'emploi sur un principe de neutralité exclusive interdisant, de manière générale, à l'ensemble des membres du personnel, le port de tout signe convictionnel, quel qu'il soit (religieux, politique, philosophique,...)"¹⁶.

14. UNIA. Tribunal du travail de Bruxelles (francophone), 3 mai 2021, disponible sur : <https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/jurisprudence/tribunal-du-travail-bruxelles-3-mai-2021>.

15. Société des transports intercommunaux de Bruxelles.

16. Tribunal du travail de Bruxelles. Décision du 3 mai 2021 [en ligne]. Disponible sur : <https://www.liguedh.be/wp-content/uploads/2021/05/jugement-stib-pdf>.

Racisé·e

Le terme “racisé·e”, pourrait être confondu, selon la définition qu’on lui apporte, avec le terme “racialisation” mais il existe des différences. Afin de clarifier la définition de “racisé·e”, il est nécessaire premièrement d’aborder celle de racialisation.

Racialisation, d’abord utilisé au 19^{ème} siècle dans le lexique académique des études anthropologique physique ne verra son apparition dans le champ des sciences humaines qu’à la moitié du 20^{ème} siècle¹⁷. Les chercheur·euse·s ont apporté quelques variantes à la définition de racialisation mais celle qui fait le plus consensus est celle de Robert Miles. Selon le sociologue, le terme de racialisation souligne que les “*relations sociales sont structurées par l’assignation d’un sens à des caractéristiques biologiques humaines de manière à définir et à construire des collectivités sociales différenciées. (...) Ainsi, le concept renvoie à un processus de catégorisation, un processus représentationnel qui définit un Autre, généralement mais non exclusivement, de façon somatique*”¹⁸. Pour le dire plus simplement, la racialisation représente un **processus continu** qui classe **arbitrairement**, selon des caractéristiques physiques, des personnes dans des catégories sociales hiérarchisées. Dans les idéologies racistes, c’est principalement les caractéristiques physiques, jugées étrangères à son propre groupe, qui définissent “l’Autre” et sont associées à des qualités morales et intellectuelles. Le racisme n’est donc en aucun cas naturel mais bien un processus social, appartenant à une époque, un lieu et un contexte mais qui s’auto-justifie par une série d’arguments soi-disant “naturels”. Les personnes sont alors qualifiées comme appartenant à une certaine catégorie raciale et un groupe social lié à une prétendue race. Dans ce cas, toutes les personnes sont racialisées, car nous sommes tou·te·s assigné·e·s à une prétendue race. Malgré les variantes de définition, tou·te·s les chercheurs et chercheuses s’accordent sur le fait que la racialisation est la construction de la race comme une **entité sociale** avec les processus d’assignation qui la constituent et qui évoluent dans un contexte sociohistorique.

Par exemple, dans les années 50 et 60, les personnes d’origine italienne, bien que blanches de peau, étaient considérées comme “Autres”, subissant ainsi un processus d’altérisation¹⁹ car venant d’un autre pays, ne parlant pas la même langue et n’ayant pas les mêmes traditions que la population belge. Les Italien·ne·s ont donc subi des discriminations en raison de cette assignation “raciale”. L’Italie profite alors du besoin de main d’oeuvre en Belgique pour envoyer une partie de sa jeunesse : les populations italiennes sont alors perçues comme contestataires et anarchistes et seront d’ailleurs sous surveillance d’agents, risquant le renvoi en cas de propos



(Massacre d’Aigues Mortes en 1893) et également aux Etats-Unis (où les populations italiennes sont longtemps assimilées aux Afro-américains²¹). C’est à partir des années 70 et 80, avec l’ascension sociale des personnes italiennes dans la société ainsi que le remplacement par d’autres groupes immigrés que les personnes originaires d’Italie et leur descendance n’ont plus été considérées comme des personnes étrangères et sont aujourd’hui perçues comme appartenant au groupe des personnes blanches. Ces perceptions sont donc construites socialement et influencent la manière dont les individus sont catégorisés au fil de l’histoire.

Dans le concept de la racialisation, toutes les personnes sont racialisées car elles appartiennent toutes à un groupe social, une catégorisation raciale. C’est à ce niveau que s’établit la différence entre le terme “racisé·e” et le terme “racialisé”. Le terme “racisé·e” voit son apparition sous la plume de la sociologue Colette Guillaumin qui parle du concept de racisation en 1972 dans son ouvrage « l’idéologie raciste ». Guillaumin, dans un contexte où la “race” est désormais perçue comme une conception sociale, se concentre sur les rapports qu’il existe entre les différents groupes raciaux. Ce focus lui permet de souligner l’aspect historique ancré derrière ces catégorisations.

17. BAROT, R. et BIRD, J. «Racialization: the genealogy and critique of a concept». *Ethnic and Racial Studies*, vol. 24, no 4, 2001, p. 603.

18. BILGE, S. et FORCIER, M. « La racialisation ». *Ligue des droits*, 1er mars 2017, disponible sur : https://liguedesdroits.ca/la-racialisation/#_ftn5.

19. L’altérisation est le processus par lequel un groupe ou un individu est perçu comme fondamentalement différent, étranger ou inférieur à un autre groupe dominant. Ce phénomène conduit à la construction de catégories raciales stéréotypées, justifiant la discrimination et l’exclusion d’un groupe sur un autre.

20. MORELLI, Anne. Cité dans l’article *Immigration italienne : une histoire douloureuse*. RTBF, disponible sur : <https://www.rtbf.be/article/immigration-italienne-une-histoire-douloureuse-10775148>.

21. THE NEW YORK TIMES “Racisme. Comment les immigrés italiens aux États-Unis sont devenus blancs. Cité dans *Courrier International*”, 2 décembre 2019, disponible sur : <https://www.courrierinternational.com/article/racisme-comment-les-immigres-italiens-aux-etats-unis-sont-devenus-blancs>.

Cette prise de recul historique et sa lecture de plusieurs auteurs et autrices antiracistes l'amène à constater que certains groupes subissent des traitements semblables à cause de leur assignation à une certaine "race" et que, par conséquent, le racisme se fonde également sur un rapport de domination avec le colonisateur d'un côté et le colonisé de l'autre²². C'est dans une volonté de distinguer cette nouvelle notion qui, contrairement à la notion de racialisation, implique que les personnes racisées soient celles qui subissent la domination raciale, et par conséquent le racisme que la terminologie "racisé·e" voit le jour avec son pendant "racisant". Bien que le terme "racisant" soit peu utilisé à notre époque, celui de "racisé·e" a quant à lui été repris de manière fulgurante depuis quelques années grâce aux nouveaux débats autour de la discrimination et du racisme structurel.

Il est également grandement utilisé par les personnes concernées dans une démarche de **réappropriation du stigmaté** en se réaffirmant en tant que personne racisée par le réemploi des termes utilisés pour racialiser des minorités.

En résumé, le terme "racisé·e" sert donc à englober toutes les personnes qui sont susceptibles d'être assignées à certains groupes raciaux dit dominés et qui risquent d'être victimes de racisme.

Et si ce terme est parfois méconnu ou ne fait pas consensus²³, il permet de mieux comprendre en quoi le racisme est une construction sociale.

22. GUILLAUM, C. *L'idéologie raciste*. Rééd. 2002 [1972], p.99.

23. Dans notre Avis sur la lutte contre le racisme, 56% des jeunes ayant répondu jugent ce terme adéquat pour parler du racisme.



Allié·e

Tout d’abord, notons que le terme allié·e n’est pas propre aux luttes antiracistes. Il est également utilisé dans d’autres luttes comme celles contre le validisme²⁴ ou les LGBTQI-phobies par exemple. De manière générale, on peut définir une personne alliée comme “une personne qui ne subit pas une oppression mais qui va s’associer aux personnes qui en sont victimes pour combattre ensemble le système”²⁵.

Dans le cadre des luttes antiracistes, nous parlerons généralement des personnes alliées en faisant référence aux personnes blanches qui, comme le souligne Colette Guillaumin, appartiennent au groupe racial dominant dans notre société et bénéficient des privilèges raciaux qui en découlent²⁶.



Lorsqu’on parle d’un·e allié·e, on fait référence à la célèbre phrase de Socrate : « Je sais que je ne sais rien ». **En d’autres termes, on reconnaît que, n’étant pas directement concerné·e par le racisme, nous ne pouvons pas prétendre comprendre pleinement ce que vivent les personnes directement touchées.** Cela reste vrai même lorsque l’on acquiert des connaissances sur l’antiracisme : ces savoirs, purement théoriques tant qu’on ne les a pas vécus, ne suffisent pas à se qualifier d’antiraciste, ni à s’identifier au groupe racial auquel appartiennent les personnes concernées. En effet, comme évoqué précédemment, nous évoluons dans un contexte marqué par un racisme structurel qui nous imprègne.

Une fois qu’une personne a accepté son positionnement dans les rapports sociaux ainsi que ses privilèges dans la société²⁷, elle peut utiliser son rôle d’allié·e en contribuant à la lutte antiraciste. En effet, en reprenant la définition générale de Betel Mabile, expert·e et formateur·trice sur le racisme, nous constatons qu’une personne alliée est **une personne qui se met en mouvement pour participer pleinement à la lutte contre le système raciste.** Il est d’ailleurs commun qu’une personne non directement touchée par le racisme voit son discours perçu comme plus légitime et sera davantage écoutée par ses pairs que celui d’une personne principalement concernée. Toutefois, il est essentiel d’éviter ce que l’on appelle le «*complexe du sauveur blanc*» (*white saviorism*)²⁸. Dans le contexte de la lutte antiraciste, ce concept rappelle qu’être un·e allié·e ne doit pas être motivé par la culpabilité ou le désir d’améliorer son image personnelle. Une véritable démarche d’alliance repose sur une volonté sincère de soutenir la justice et l’égalité, sans centrer l’engagement sur soi-même. Il est également important de ne pas parler à la place des personnes concernées, en particulier lorsqu’elles souhaitent et sont en mesure d’exprimer leurs propres expériences.

Le rôle d’un·e allié·e consiste avant tout à **soutenir et à renforcer la voix des personnes directement concernées, sans chercher à s’y substituer.** Les personnes racisées étant victimes d’une grande sous-représentation dans plusieurs domaines²⁹. Il est d’autant plus important qu’un·e allié·e ouvre des portes ou crée des opportunités, mais laisse également la place aux personnes concernées une fois ces espaces accessibles. Cela implique, par exemple, de mettre en avant les expériences et les travaux des personnes racisées lorsqu’un débat a lieu avec une autre personne non concernée. Il s’agit de recentrer les voix et les expertises de celles et ceux qui vivent directement ces réalités, tout en veillant à ne pas occuper ou monopoliser une place qui ne nous revient pas.

24. Le validisme est l’ensemble des stéréotypes, préjugés et discriminations systémiques qui touchent les personnes en situation de handicap visible et invisible.

25. MABILLE, B, *Les allié·e-s de la lutte antiraciste : Partie 1*, BePax, juin 2019, p. 2.

26. GUILLAUM, C. *L’idéologie raciste*. Rééd. 2002 [1972], pp 96-99.

27. Il est important de souligner que personne n’échappe aux privilèges dans notre société. Chacun·e d’entre nous en possède, à des degrés divers. Dans le cadre de cette discussion sur le racisme, nous nous concentrons principalement sur les privilèges dont bénéficient les personnes blanches. Lorsqu’une personne est discriminée à cause de la catégorie raciale à laquelle elle appartient, une autre personne sera, de facto, privilégiée par rapport à la catégorie raciale dominante à laquelle elle appartient.

28. Le terme a été introduit par l’auteur nigéro-américain Teju Cole dans son essai “The White-Savior Industrial Complex”, publié en 2012. Selon Cole, le “white saviorism” désigne le comportement de personnes blanches et privilégiées qui, en voyageant dans des pays du Sud, se mettent en scène comme des « sauveur·se-s » à travers des photos et publications sur les réseaux sociaux, reproduisant ainsi des récits et mentalités hérités de l’époque coloniale.

29. FORUM DES JEUNES, *Avis sur le racisme en Belgique*, Forum des Jeunes, 2022, p. 21.

Checklist “Suis-je un·e bon·ne allié·e ?”

Ce tableau est inspiré de diverses lectures sur l’allié·e en contexte antiraciste ainsi que de la liste énumérée par Mireille Tsheusi Robert, militante féministe décoloniale et spécialiste des questions de racisme structurel. Il ne se veut pas exhaustif, mais constitue une base pour réfléchir à son positionnement et à ses actions en tant qu’allié·e aux luttes antiracistes.

01. **S'éduquer en autonomie** : Ai-je lu, regardé des documentaires ou suivi des formations sans attendre qu'on m'explique tout ?
02. **Reconnaître mes privilèges** : Ai-je réfléchi à mes privilèges et à leur impact sur mon vécu et celui des autres ?
03. **Accepter la remise en question** : Suis-je prêt·e à être critiqué·e et à remettre en question mes comportements ?
04. **Avoir des objectifs antiracistes** : Ai-je participé à des formations, des actions militantes ou soutenu des changements légaux ?
05. **Écouter activement** : Ai-je laissé la parole aux personnes concernées sans minimiser leur vécu ?
06. **Ne pas plagier les personnes racisées** : Ai-je évité de m'appropriier leur travail, leur discours ou leurs idées sans les créditer ?
07. **Utiliser mon influence** : Ai-je mis en avant des initiatives de personnes racisées plutôt que de parler à leur place ?
08. **Intervenir face aux discriminations** : Ai-je stoppé ou dénoncé des propos et actes racistes lorsque j'en ai été témoin ?
09. **Ne pas monopoliser l'espace** : Ai-je évité de prendre la parole au détriment des personnes concernées ?
10. **Créer un espace sûr** : Ai-je favorisé un environnement où les personnes concernées peuvent s'exprimer sans crainte ?
11. **Maîtriser les stéréotypes et préjugés** : Ai-je pris le temps d'identifier et de déconstruire mes biais inconscients ?

Colonisation

La colonisation est un processus d'occupation et d'appropriation d'une terre par un pays étranger. Ce phénomène est caractérisé par une domination économique, politique, administrative, culturelle et militaire de la population locale.

À partir du 15^{ème} siècle, les empires européens se sont dotés du devoir de civiliser les différentes régions du monde, ils ont alors entamé des voyages afin de s'y installer durablement : c'est-à-dire coloniser ces territoires. Pour le justifier, une machine idéologique s'est mise en place pour tenter de montrer que les populations locales étaient inférieures aux Européen·ne·s. Au départ, si l'humanité même des peuples colonisés est remise en question, c'est bientôt un système de classement des peuples en fonction de présumées caractéristiques physiques, culturelles ou même géographiques qui s'imposent. Ces théories raciales ont également permis aux pays colonisateurs de mettre en esclavage ces populations pour exploiter les ressources naturelles comme le caoutchouc, l'ivoire, le sucre,...



« Le Génie belge guidant le Congo », Monument au Général Thys (1927)

Le racisme a rendu acceptable la colonisation et crée des sociétés à plusieurs vitesses : **les colons blancs et les populations locales exploitées par les empires coloniaux.** Les droits, coutumes et la culture des peuples colonisés sont remplacés par ceux des peuples européens sous couvert de progrès et par la force. L'administration coloniale met en place les conditions d'exploitation des hommes, femmes et enfants des colonies en créant différents statuts arbitraires, comme au Rwanda où les Allemands et puis les Belges, mettent en place un système ethnique basé sur leurs propres préjugés.

Au travers de cette propagande, les stéréotypes visant les peuples colonisés s'inscrivent durablement dans l'imaginaire colonial. Qu'il s'agisse des théories sur les peuples vivant dans

les régions chaudes, jugés plus nonchalants et justifiant leur mise au travail ou la prétendue barbarie qui nécessiterait une mission civilisatrice de la part des pays européens. Si des voix s'élèvent également dans les métropoles, elles font face à la puissante propagande coloniale vantant les mérites de la colonisation. Outre les publicités et les traités scientifiques, nombre de villes européennes accueillent des familles déportées pour remplir les zoos humains, véritables mises en scène pédagogiques du racisme. Ces stéréotypes se sont solidement inscrits dans les métropoles produisant notamment des œuvres culturelles ou commerciales véhiculant des stéréotypes et les ancrant durablement dans l'imaginaire collectif, comme Tintin au Congo par exemple.

Comme tout phénomène historique et social, les catégorisations racistes évoluent au fil du temps. (voir Imaginaire)

Au fil du temps, de nombreux pays colonisés ont arraché durement leur indépendance. Le racisme n'a pour autant pas disparu. Les logiques de colonisation perdurent : on parle de néo-colonialisme pour décrire les nouvelles formes d'exploitation des ressources des anciennes colonies ou l'impérialisme de certaines puissances étrangères comme la présence de groupes paramilitaires...

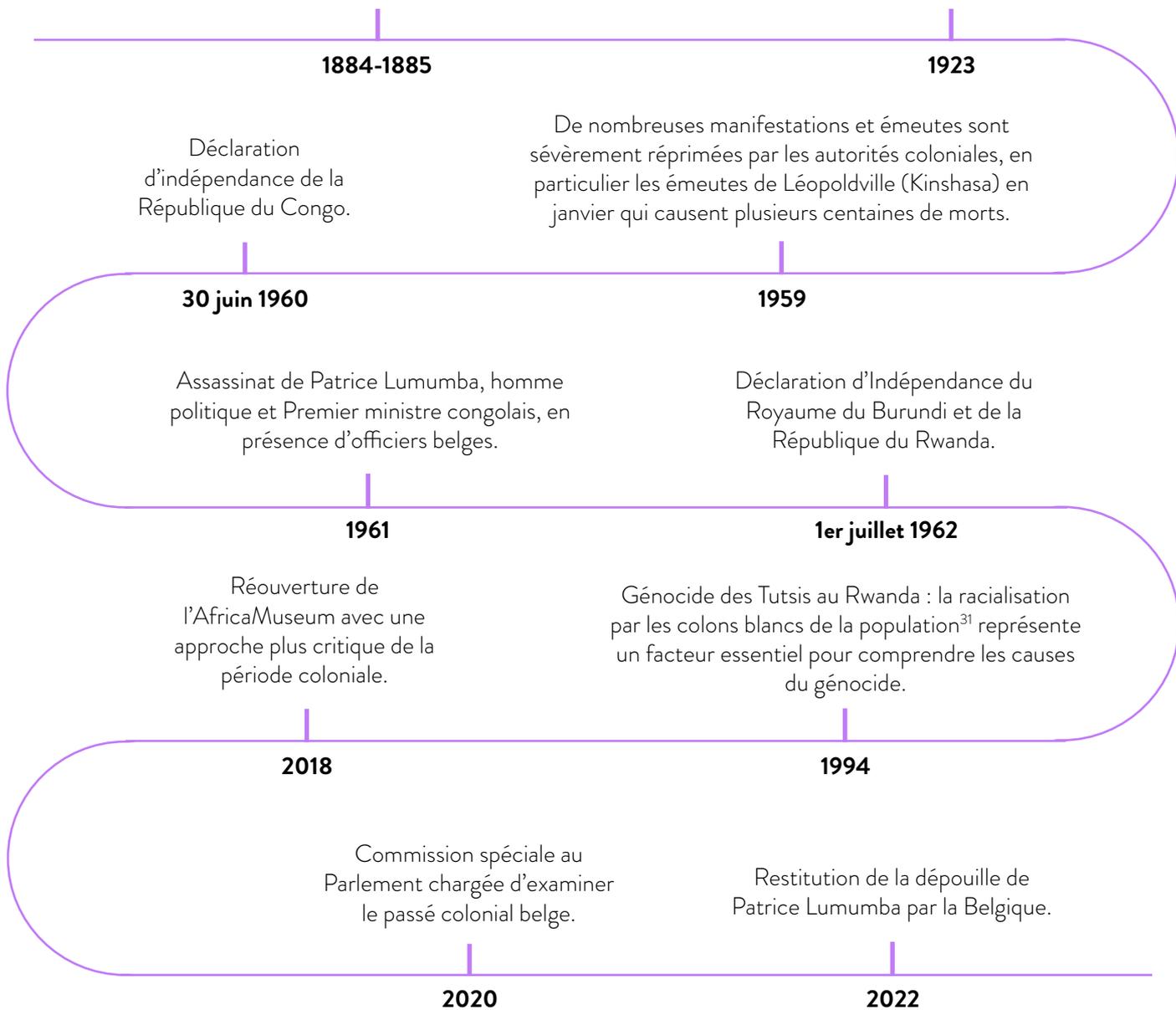
Il est important d'en parler pour mieux connaître l'histoire belge, qui a été un pays colonisateur, pour le devoir de mémoire, mais aussi pour mieux comprendre les mécanismes du racisme actuel : savoir d'où viennent les stéréotypes permet en effet de les combattre plus efficacement.



Voici 10 dates que nous proposons pour aborder l’histoire coloniale belge au travers de différents axes : les politiques coloniales, les indépendances des pays colonisés, les conséquences contemporaines des empires coloniaux ainsi que les changements d’imaginaire liés à cette période.

Lors de la Conférence de Berlin, des pays occidentaux, dont la Belgique, organisent le découpage systématique de l’Afrique entre les pays européens. L’État indépendant du Congo³⁰ devient la propriété personnelle de Léopold II, roi des Belges, jusqu’en 1908, date à laquelle l’État indépendant du Congo devient le Congo belge suite à la cession du territoire par Léopold II. Le Congo devient ainsi une colonie officielle de la Belgique, dont le sort est décidé à Bruxelles.

La Belgique se voit confier par la Société des Nations (ancêtre de l’Organisation des Nations Unies) un mandat sur le Ruanda-Urundi, une partie de l’empire colonial allemand.



La décolonisation n’est pas un processus achevé et l’influence du passé colonial tant belge qu’occidental reste importante dans nos sociétés, rendant essentiel le débat sur ces questions.

30. Bien qu’étant une colonie, l’État indépendant du Congo est le nom officiel du pays à cette époque-là.

31. Les puissances coloniales allemandes et belges n’ont pas tenu compte des spécificités des sociétés locales et ont calqué leur propre grille de lecture sur la structure de la société. En classifiant les Tutsis et les Hutus comme des groupes raciaux distincts et en attribuant aux Tutsis des rôles privilégiés dans l’administration et l’éducation, les colons ont renforcé une hiérarchie sociale artificielle et alimenté une discrimination institutionnalisée qui a nourri un profond ressentiment chez les Hutus, déstabilisant durablement l’équilibre existant jusqu’à encore nos jours.



Imaginaire

Le racisme s'est enraciné profondément dans notre société et nos imaginaires collectifs, à tel point qu'il influence non seulement nos perceptions des personnes racisées, mais aussi certaines œuvres artistiques et fêtes folkloriques, qui en portent encore les traces³². La construction des prétendues races et leur hiérarchisation se sont appuyées sur des préjugés et des stéréotypes. Ces derniers assignent aux personnes racisées des caractéristiques spécifiques, des comportements et même des traits physiques particuliers, contribuant ainsi à façonner une représentation biaisée et déshumanisante.

Par exemple, lorsqu'il est question d'une personne noire, les stéréotypes les plus fréquemment évoqués concernent l'idée que les personnes noires seraient «*moins intelligentes*», «*paresseuses*» et «*peu civilisées*»³³. **Ces idées trouvent leur origine historique dans l'époque coloniale, période où les colons légitimaient leur présence en Afrique** en affirmant qu'ils apportaient leur savoir et leur modèle de développement à des populations africaines jugées, selon leur perception, comme dépourvues de connaissances et de compétences techniques. Cet imaginaire perdure encore et nuit gravement aux personnes racisées dans leur recherche d'emploi ou de logement. Au niveau médical, encore, citons par exemple le «*syndrome méditerranéen*» : les populations du bassin méditerranéen qui exagéreraient leurs symptômes lors d'examens médicaux, un préjugé qui met en danger les personnes visées par celui-ci.

Il existe également des stéréotypes considérés parfois comme «positifs», mais qui restent problématiques, car ils enferment les individus dans des cases et leur attribuent des étiquettes simplistes et souvent fausses. Ces stéréotypes, d'apparence valorisants, jouent le même rôle en déshumanisant les personnes concernées. Par exemple, on peut penser aux clichés souvent véhiculés à l'égard des personnes asiatiques, qui sont présentées comme étant naturellement «*intelligentes*» ou «*travailleuses*». Ce stéréotype est d'ailleurs représenté à la télévision où les personnes asiatiques jouent souvent des rôles de premier-ère de classe, de médecin, d'informaticien-ene, etc³⁴. Ces clichés restent néfastes car ils peuvent contribuer au mal-être de certaines personnes qui ne correspondraient pas à l'image que la société attend d'elles. Ces stéréotypes peuvent également entraver les choix de carrière professionnelle.

L'imaginaire colonial se manifeste également dans la perception exotisante que certaines personnes adoptent envers les individus racisés. La frivolité, qui constitue l'un des aspects de cet exotisme, a longtemps été utilisée par les Européen-ne-s pour justifier leur prétendue supériorité sur ces populations³⁵. Cet exotisme est étroitement lié à la déshumanisation, car il réduit les peuples d'Orient, du Pacifique, d'Afrique, ainsi que d'autres communautés

autochtones, à une vision stéréotypée, les dépeignant comme des êtres primitifs uniquement préoccupés par le sexe, la sensualité, et d'autres clichés dévalorisants.

Bien que l'imaginaire colonial continue de se refléter dans les médias³⁶ et les œuvres culturelles, qu'il s'agisse de la littérature, de la bande dessinée comme Tintin au Congo, truffée de clichés ou encore du cinéma, **nous pouvons souligner une évolution des représentations des personnes racisées dans différentes œuvres médiatiques**. Des productions comme *Black-ish* (série) et *Crazy Rich Asians* (film) illustrent cette évolution en mettant en avant des récits portés par des personnages racisés, loin des stéréotypes habituels. Ces nouvelles représentations ne sont pas toujours favorablement accueillies par le public, comme la Petite Sirène (2023) qui a suscité des vagues d'indignation concernant le choix d'Halle Bailey, une actrice noire, pour incarner Ariel.

Dans d'autres œuvres culturelles, comme les jeux vidéo, les personnages sont sans doute plus diversifiés de nos jours bien que ce soit encore insuffisant. Overwatch, par exemple, présente une diversité dans les personnages retenus. D'autres jeux comme Dandara (Brésil) ou Tales of Kenzera : Zau (Angleterre) mettent en avant l'importance de la diversité dans leurs univers et personnages, apportant d'autres perspectives et points de vue comme le déclare la communication entourant le jeu d'Abubakar Salim. Dans le monde associatif, on peut également citer le collectif Afrogameuse, par exemple, qui promeut plus de diversité et de mixité dans les jeux vidéo.

Par ailleurs, cette transformation s'accompagne d'une mise en lumière accrue du travail des artistes racisé·e·s, notamment à travers des expositions ou des pièces de théâtre qui évitent une vision eurocentrée. En Belgique, par exemple, le *festival Afropolitan* au Bozar ou le *Fame festival* propose une telle approche. Cette évolution est également le fruit du travail de terrain des personnes racisées et de leurs allié·e·s, qui œuvrent pour une meilleure représentation et diversification des récits médiatiques.

32. Nous soulignons ici par exemple, le sauvagement d'Ath qui a par ailleurs entraîné le retrait de la Ducasse d'Ath comme patrimoine mondial de l'Unesco car l'Organisation trouvait cette représentation raciste.

33. UNIA. *Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne : un passé colonial qui laisse des traces*, UNIA [En ligne], mai 2019, p.7, disponible sur : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/2020.05.27_Rapport_Personnes_dorigine_subsaharienne.pdf.

34. BILLAT, T., BAFFOU, C., REY, S., NAANANI, L., et CHAUDIER, L. *Les préjugés sur les Noirs et les Arabes révèlent-ils de la science ?*. Cortecs [En ligne]. Consulté le 24 janvier 2024, p. 7, disponible sur : www.cortecs.org.

35. DUCANDAS, X. *Filles exotiques, l'hypersexualisation des femmes racisées: un enjeu postcolonial*, 30 octobre 2017, disponible sur : www.letslookaftersite.wordpress.com.

36. RODIER, J. *À la télévision, "la représentation des minorités ne se réduit pas à une question arithmétique"*, 29 novembre 2019, disponible sur : <https://larevuedesmedias.ina.fr/minorites-visibles-representation-television-stereotypes>.



Signaler

Pour signaler une discrimination, il est important de premièrement comprendre ce que c'est. Amnesty International Belgique définit une discrimination comme une **différence de traitement défavorable** basée sur un **critère arbitraire** et qui n'a **aucune justification**³⁷. Trois critères sont donc à prendre en compte pour montrer qu'une personne a subi une discrimination : une différence de traitement, un critère protégé et une absence de justification. Ces éléments sont régis par trois lois qui encadrent la lutte contre les discriminations en Belgique :

- **Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie**, aussi connue sous le nom de la "loi antiracisme" ou "la loi Moureaux" (1981)
- **Loi tendant à lutter contre la discrimination**, aussi connue sous le nom de la "loi antidiscrimination" (2003)
- **Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**, aussi connue sous le nom de la "loi genre" (2007)

Une différence de traitement

Constater une différence de traitement est la première condition pour effectivement parler de discrimination. Plusieurs comportements sont interdits par les lois antidiscrimination³⁸ :

- La **discrimination directe**, qui est une différence de traitement claire entre deux personnes dans des situations comparables. Par exemple, refuser l'entrée d'un restaurant à un couple lesbien et autoriser les autres couples à entrer.
- La **discrimination indirecte**, qui est une différence de traitement qui découle d'un acte perçu comme neutre, mais qui, dans les faits, a des répercussions défavorables pour un groupe de personnes. Par exemple, interdire les animaux dans un magasin aura pour conséquence d'entraver l'accessibilité des lieux pour les personnes avec un chien d'assistance.
- Le **harcèlement**, qui est un comportement répété dont l'objectif est de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant. Par exemple, une personne noire qui doit être constamment confrontée aux propos et blagues racistes de ses collègues.
- Le **refus d'aménagements raisonnables**, qui consiste à ne pas mettre en place des mesures appropriées pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines couverts par la législation antidiscrimination. Par exemple, ne pas mettre en place une rampe d'accès ou un ascenseur.
- L'**injonction à discriminer**, qui est tout comportement qui demande explicitement ou encourage implicitement à discriminer. Par exemple, demander à son agence immobilière de ne pas louer son appartement à des femmes seules avec enfants.

Il est également important de retenir que pour parler de discrimination, ces comportements interdits doivent avoir lieu dans un **domaine où s'appliquent les législations antidiscrimination** : les biens et les services (logement, accès à un hôtel, ventes, etc.), la sécurité sociale (soins de santé, accès à la pension, etc.), les prestations sociales (CPAS, allocations familiales, etc.), l'emploi, les activités sociales et culturelles (musées, foires, etc.).

Un critère

Dans un second temps, pour qu'il y ait discrimination, il est nécessaire que la différence de traitement concerne un critère protégé par les lois antidiscriminations. Ces critères sont au nombre de 19 : l'ascendance juive, la prétendue race, les convictions religieuses ou philosophiques, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, les caractéristiques physiques et génétiques, la couleur de peau, les convictions politiques, les convictions syndicales, sexe - le genre et tout ce qui est lié à la parentalité, l'âge, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'origine ou condition sociale, la langue, l'état civil, la naissance, le handicap et la fortune³⁹.

La lutte contre le racisme recouvre concrètement ce que l'on appelle communément les « cinq critères raciaux », à savoir :

- la prétendue race
- la couleur de la peau
- la nationalité
- l'ascendance
- l'origine nationale ou ethnique

À ces critères, nous pouvons également ajouter les convictions religieuses. Bien que cela ne constitue pas un critère lié à une prétendue "race" (traits physiques, phénotypes, couleur de peau, appartenance ethnique ou nationale,...), depuis plusieurs années maintenant, nous observons le passage d'un racisme biologique à un racisme culturel⁴⁰. Historiquement, le racisme s'est construit autour de la hiérarchisation de groupes de personnes basée sur des critères principalement physiques. Au fil du temps, les théories racistes ont évolué pour maintenant recouvrir des attitudes, comportements et discours dévalorisant des cultures. Ainsi, les personnes sont ciblées par du racisme car elles font - ou sont perçues comme faisant partie - d'une culture jugée intrinsèquement différente et inférieure à la culture majoritaire.

37. JEUNES AMNESTY. *Qu'est-ce que la discrimination ?* 2020. Disponible sur : <https://urls.fr/jEisfj>.

38. Pour aller plus loin, consultez : Unia, *Qu'interdit la législation antidiscrimination ?*, 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=NewsbA6FEA0>.

39. UNIA. *Qu'interdit la législation antidiscrimination ?*, 2019, disponible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=NewsbA6FEA0>.

40. FANON, F. "Racisme et culture". *Présence Africaine* [En ligne], vol. 165-166, 2002, p. 77-84. Disponible sur : <https://shs.cairn.info/revue-presence-africaine-2002-1-page-77?lang=fr>.

Une absence de justification

Enfin, la troisième condition pour qu'une discrimination soit établie est l'enjeu de la justification de la discrimination. Au sens légal, une justification consiste en une explication légitime qui permet d'admettre une différence de traitement. Pour que les justifications soient considérées objectives et raisonnables et par conséquent légales, elles doivent remplir trois exigences :

- La différence de traitement poursuit-elle un **objectif légitime** ?
- Les moyens sont-ils **appropriés** pour atteindre l'objectif ?
- La différence de traitement est-elle **nécessaire pour atteindre l'objectif** ?

La loi mentionne également que la justification **s'applique uniquement à certains critères protégés** : l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la langue, les convictions politiques, l'origine et la condition sociale, la fortune, la naissance, l'état civil et la nationalité. **Les autres critères protégés ne sont jamais justifiables** ou seulement dans des situations très spécifiques : le handicap, le genre, l'âge, les critères dits raciaux (couleur de peau, origine nationale ou ethnique, nationalité, ascendance), l'orientation sexuelle, les convictions philosophiques ou religieuses.

Exemple⁴¹	Ne pas engager un·e· travailleur·euse en raison de son état de santé. La directrice justifie cela par la taille de son entreprise qui ne pourrait pas gérer des absences de longue durée et aussi fréquentes, car cela impacterait de manière significative sa production.	Une femme lesbienne out ⁴² publiquement sur ses réseaux sociaux n'obtient pas le rôle principale d'une pièce de théâtre. Le metteur en scène justifie ce refus par le manque de crédibilité pour son public car la personne choisie doit incarner une institutrice primaire.
Objectif légitime	<i>OUI</i> : Garder le rythme de production et la bonne organisation du travail.	<i>NON</i> : Avoir une actrice qui correspond à la représentation d'une institutrice primaire.
Moyens appropriés	<i>OUI</i> : Ne pas engager un travailleur·euse qui ne contribue pas au rythme de production et à la bonne organisation du travail.	<i>NON</i> : Il n'y a pas de physique ou d'orientation romantique ou sexuelle spécifique pour être institutrice primaire.
Nécessité	<i>OUI</i> : Il est nécessaire d'avoir des travailleur·euse·s en bonne condition physique.	<i>NON</i> : Il n'est pas nécessaire d'avoir une actrice hétérosexuelle pour représenter une institutrice primaire.
Conclusion	La différence de traitement est admise, il ne s'agit donc pas d'une discrimination au sens légal.	La différence de traitement n'est pas admise car elle repose sur des stéréotypes et préjugés. Il s'agit donc d'une discrimination.



À RETENIR

Pour parler de discrimination, il faut qu'un comportement remplissent les quatre conditions suivantes :

- Cela concerne-t-il un critère protégé ?
- Cela concerne-t-il un comportement interdit par la loi ?
- Cela concerne-t-il un domaine où s'applique les lois antidiscrimination ?
- Cela concerne-t-il un comportement sans justification (au sens légal) ?

Signaler une discrimination auprès des services compétents est important car cela permet à ces organismes de recueillir des données sur l'état de notre société et l'ampleur des discriminations encore opérantes, effectuer un travail de plaidoyer politique auprès des politiques pour faire évoluer les lois et changer les mentalités au sein de la société.

Pour signaler une discrimination raciste, plusieurs voies sont possibles. Ci-après, nous présentons quatre organismes qui peuvent accompagner les personnes qui subissent des discriminations.

41. Pour mieux comprendre les exemples, consultez le [module de formation sur les justifications objectives et raisonnables](#) réalisé par Unia.

42. Être out signifie qu'une personne ne cache pas son orientation sexuelle ou identité de genre.

QUI CONTACTER ?

Unia

Unia, le **centre interfédéral de lutte contre les discriminations**, est une institution publique qui accompagne les personnes qui souhaitent signaler une discrimination dont elles ont été victimes ou témoins. Unia a également pour mission de récolter des données sur la lutte contre les discriminations en Belgique et de formuler des recommandations pour tendre vers une société plus inclusive.

L'institution est compétente pour traiter les dossiers concernant tous les critères hormis ceux liés au sexe - genre - parentalité⁴³, ceux liés à la langue⁴⁴ et les dossiers concernant des compétences régionales flamandes⁴⁵.

MRAX

Le MRAX, **Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie**, est une organisation pionnière dans la lutte contre le racisme en Belgique. La mission du MRAX se décline en trois actions principales :

- Enseigner l'histoire du racisme en vue d'aider la société à mieux comprendre les engrenages du racisme systémique pour ensuite les déconstruire.
- Aider les personnes victimes de racisme en leur offrant des conseils socio-juridiques afin qu'elles puissent faire valoir leurs droits.
- Communiquer sur les questions de racisme pour ouvrir le débat et conscientiser la société sur la gravité des problèmes.

Le MRAX organise des accompagnements juridiques et sociaux pour les personnes cibles de discriminations basées sur la nationalité, la prétendue « race », la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique, la langue et les convictions philosophiques ou religieuses.

Police⁴⁶

En cas de discrimination, il est possible de **porter plainte**⁴⁷ directement auprès de la police. Pour ce faire, il y a deux possibilités :

- Dans un commissariat au choix durant les heures d'ouverture.
- En ligne sur Police-on-web.

Pour constituer un dossier, il est nécessaire d'apporter des preuves des faits.



COMMENT LES CONTACTER ?

- Il est possible de signaler une discrimination en ligne: <https://www.unia.be/fr/signaler-discrimination>
- Il est possible de signaler une discrimination par téléphone au 0800 12 800 (les jours ouvrables entre 9h30 et 13h).

Un signalement est toujours gratuit et confidentiel.



COMMENT LES CONTACTER ?

Le service juridique assure le **conseil** et le **soutien aux personnes victimes de racisme et de discriminations**.

- Les permanences juridiques sont organisées sans rendez-vous les lundis et mercredis, de 9h à 16h30.
- En dehors des heures de permanence, il faut prendre contact avec le service juridique, vous pouvez trouver toutes les informations nécessaires sur le site web du MRAX (dans "Nos services")
- À l'heure où nous écrivons ces lignes, l'adresse de contact est nicha.mbuli@mrax.be et le numéro de téléphone est le +02 209 62 58

43. Ces dossiers doivent être signalés auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

44. La législation antidiscrimination prévoit la désignation d'un organe distinct qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue, mais cela n'a pas encore été fait à ce jour.

45. Ces dossiers doivent être signalés auprès du Vlaams Mensenrechteninstituut.

46. Nous sommes pleinement conscient-e-s que la police peut, à certaines occasions, reproduire des discriminations ou ne pas traiter les plaintes de manière adéquate. Néanmoins, la protection des citoyen-ne-s ainsi que la lutte contre les discriminations restent au cœur des missions fondamentales de la police.

47. Il est important de rappeler que la police est obligée d'acter toutes les plaintes. Si une personne se retrouve dans une situation où un-e agent-e de police refuse de prendre sa plainte, il est possible de se rendre dans un autre commissariat ou de contacter le Comité P pour introduire une plainte contre la police (<https://comitep.be/deacuteposer-plainte.html>).



Police Watch est l'observatoire des violences policières de la Ligue des droits humains, rejointe en 2021 par la Liga Voor Mensenrechten. Police Watch a trois missions : informer, analyser, agir.

Sur leur site web, Police Watch met également à disposition une série de réflexes à adopter face à des violences policières:

https://policewatch.be/page/premier_reflexes

- Filmer la police est un droit
- Coups et blessures - constat médical
- Rédiger son récit
- Récouter des preuves
- Porter plainte contre la police et où porter plainte
- Dénoncer publiquement et interpeller
- Modèles de lettre pour se défendre



COMMENT LES CONTACTER ?

Police Watch organise une permanence téléphonique, pour les victimes ou les témoins, le lundi, mercredi et vendredi entre 10h00 et 12h00 au 0475/96 24 15.





Micro-agressions

Une micro-agression est un **comportement comme une parole, un geste qui paraît banal mais qui a pour objectif d'insulter et humilier une personne en raison de son appartenance à une communauté spécifique** (les femmes et minorités de genre, les personnes racisées, les personnes LGBTQIA+, les personnes en situation de handicap, etc.)⁴⁸. Les micro-agressions peuvent également être communément nommées “racisme ordinaire”, une forme de racisme qui va se dissimuler dans le langage à travers des expressions comme demander à une personne racisée d'où elle vient *vraiment* ou la complimenter sur son niveau de français. Les micro-agressions peuvent être divisées en trois catégories⁴⁹ :

- Les **micro-attaques**, qui sont les agressions les plus faciles à reconnaître car les auteur-e-s ne les dissimulent pas. Le comportement est intentionnel et a pour objectif de blesser. C'est par exemple utiliser des termes racistes et discriminatoires pour désigner des groupes de personnes.
- Les **micro-insultes** sont, quant à elles, plus subtiles et pas toujours intentionnelles. Il s'agit de tous les propos insultants et humiliants. Tant les personnes cibles, que les témoins ou les auteur-e-s n'ont pas toujours conscience que ces comportements sont insensibles et peuvent être qualifiés de racistes. C'est par exemple dire que le déjeuner d'un-e collègue sent mauvais car c'est un plat de son pays.
- Les **micro-invalidations** consistent à questionner ou nier la réalité des personnes racisées. C'est par exemple remettre en question l'expérience de racisme d'une personne en disant “j'ai un-e ami-e noir-e qui n'a jamais vécu ça, tu es sûr-e que tu n'exagères pas ?”.

Bien souvent, ces comportements laissent penser que les personnes racisées auraient une intelligence inférieure ou qu'elles ne seraient pas légitimes à être là où elles sont. Les micro-agressions sont donc bien une forme de racisme car elles vont contribuer aux préjugés raciaux et enfermer les individus dans des cases qu'ils n'ont pas choisies, et dès lors rendent leur vie plus difficile. Ces comportements ont pour objectif, consciemment ou inconsciemment, de discriminer les autres.

Ces agressions sont qualifiées de micros car elles passent souvent inaperçues, comme des blagues ou des remarques banales du quotidien, mais leurs impacts sur les personnes qui les subissent sont, quant à elles, déplorables tant au niveau émotionnel que mental (colère, doute, perte de l'estime de soi, manque de confiance en autrui, anxiété, dépression, etc.)⁵⁰. Les micro-agressions sont des comportements réguliers, voire quotidiens, qui vont créer une atmosphère de rejet. Les micro-agressions participent donc pleinement à la **charge raciale**, ce poids supplémentaire sur les épaules des personnes racisées provoqué par l'ensemble des discriminations et violences et qui leur demande non seulement de subir le racisme mais également de se justifier, de le combattre, de l'expliquer mais surtout de s'y adapter. Un concept voisin de la **charge mentale** et qui s'y ajoute, montrant pleinement la pertinence d'une analyse intersectionnelle du racisme et plus largement des discriminations.

Les micro-agressions sont souvent comparées à des piqûres de moustiques⁵¹. En été, quand un moustique te pique, c'est désagréable pendant quelques heures et tu passes ensuite à autre chose. Par contre, se faire piquer plusieurs fois par jour et tous les jours serait **insupportable**. C'est la même chose pour les micro-agressions. Une seule, c'est déjà très dérangeant, mais recevoir des micro-agressions à longueur de journée devient vite agaçant. Il est alors facile et légitime de perdre plus rapidement patience pour les personnes qui vivent cela.

48. SANTÉ PUBLIQUE OTTAWA, *Qu'est-ce que le racisme et les microagressions? C'est ce que nous allons voir !*, disponible sur : <https://www.ottawapublichealth.ca/en/public-health-services/have-that-talk-about-racism.aspx>.

49. SUE, D. W., CAPODILUPO, C. M., TORINO, G. C., BUCCERI, J. M., HOLDER, A. M. B., NADAL, K. L., & ESQUILIN, M. « Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice ». *American Psychologist*, vol. 62, n°4, 2007, p. 271-286. DOI : <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>.

50. ECHAQUAN DUBÉ, Jemmy. *Comprendre les micro-agressions*. Radio-Canada MAJ, 2020, Disponible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=hEr-L8E27RM>.

51. FUSION COMEDY. *How microaggressions are like mosquito bites - Same Difference*. 2016, Disponible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>.

Face aux micro-agressions, les **5D**⁵² à connaître⁵³ :

- **Distraire** : Ne pas relever les propos et les comportements problématiques ou changer de sujet afin de distraire la personne auteure de la micro-agression pour qu'elle passe à autre chose.
- **Direct** : Être direct-e et assertif-ve pour exprimer son ressenti et s'indigner des propos ou comportements inacceptables. Cela peut se faire par des stratégies comme jouer la naïveté, c'est-à-dire faire mine de ne pas comprendre et poser des questions naïves de clarification afin de renvoyer la personne à ce qu'elle vient de dire ou faire, ou la répartie, par exemple faire de l'humour ou tourner en dérision les propos.
- **Documenter**⁵⁴ : Garder des traces⁵⁵ de la micro-agression pour avoir des preuves s'il y a, un jour, une volonté de signaler ce comportement.

- **Différer** : S'il n'y a pas eu de réaction directe, il est toujours possible d'interpeller, plus tard, en tant que témoin, aussi bien la cible que la personne auteure de l'agression. Pour la cible, il est important de montrer son soutien, de demander comment elle se sent. Pour la personne auteure, vous pouvez revenir sur la situation et expliquer pourquoi cela vous a interpellé-e.
- **Déléguer** : Il est toujours possible de demander de l'aide, en parlant avec un-e collègue, les ressources humaines de son entreprise ou la personne de confiance⁵⁶ ou son syndicat.

52. FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. *Ben là, prends pas ça d'même !*, disponible sur : <https://www.microagressions.ca/>.

53. Ces réactions ne sont pas mutuellement exclusives, elles peuvent s'utiliser en même temps ou l'une à la suite de l'autre.

54. Cette réaction s'adresse particulièrement aux personnes témoins et alliées, car les personnes cibles sont parfois submergées par les émotions et n'ont pas le réflexe de garder des traces. C'est une manière d'apporter son soutien.

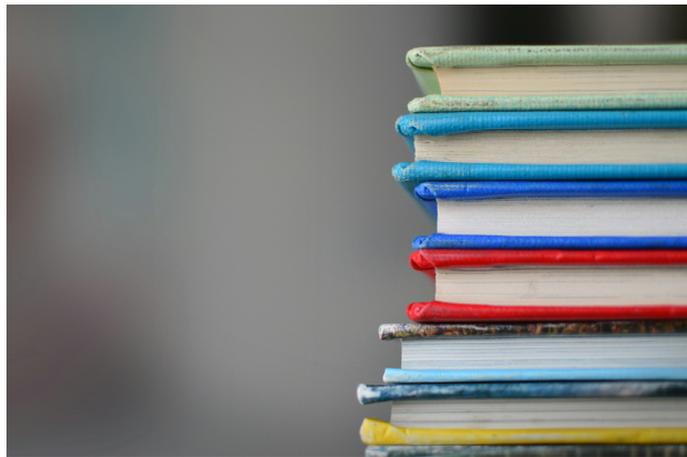
55. Des photos, des captures d'écran, des échanges de mails, des témoignages, etc.

56. Il est intéressant pour toutes les organisations de prendre du recul sur une situation de micro-agression, après l'avoir gérée de manière satisfaisante, et de réfléchir à des mécanismes de signalements et/ou sanctions internes.



E ducation

Ces différents concepts permettent de s'éduquer et de déconstruire ses représentations. **Dans une démarche antiraciste, l'éducation est un processus visant à se questionner sur ses connaissances, ses croyances et ses certitudes.** Cela permet à chacun·e de se sensibiliser aux inégalités et de promouvoir des valeurs d'inclusion et de respect.



Il est ainsi essentiel pour tout le monde, que l'on soit une personne racisée ou non, de connaître ces différents concepts et de les faire vivre. Tout le monde peut devenir un allié ou une alliée mais pour cela il faut en parler. **À l'école, car c'est un passage obligé pour les jeunes mais également dans tous les lieux fréquentés par les jeunes.** Il faut en parler partout autour de soi, car parler du racisme pour déconstruire ses mécanismes et affaiblir son impact demande que tout le monde s'empare des concepts antiracistes.

En s'éduquant sur la question, seul ou en groupe, avec de l'aide ou non, nous pouvons donc faire en sorte de ne pas propager des stéréotypes racistes mais aussi de ne pas avoir, malgré nous, un comportement raciste.

Il est donc important de demander à ce qu'on en parle de façon apaisée dans les structures fréquentées par les jeunes afin de pouvoir organiser des journées de sensibilisation ou des formations pour mieux identifier les comportements racistes, pour déconstruire nos préjugés et trouver collectivement des solutions.

Dans une démocratie, tout le monde doit avoir les mêmes chances, quelles que soient sa nationalité, ses origines, sa religion, sa culture, sa couleur de peau ou son ascendance. Être un·e allié·e, dans le domaine de l'antiracisme comme dans le cadre de la lutte contre d'autres discriminations, c'est faire progresser la société en la rendant plus efficace et c'est combattre les injustices qui empêchent une grande partie de notre population de vivre une vie totalement épanouissante.

Comme l'éducation est un processus continu, nous proposons de nombreux outils qui existent déjà à la fin de cette brochure.



QUELLES SONT LES SOLUTIONS DES JEUNES POUR ÉDUCER À LUTTER CONTRE LE RACISME ?



Programmes



Outillages pros



Colonisation



CV anonymes



Ateliers



Promotion



Safe spaces

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?



Vers l'Avis officiel "Du racisme en Belgique ? Non peut-être !" (2024)

A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E. : DES RESSOURCES

POUR ALLER PLUS LOIN

Cette fiche ressource contient quelques références, non exhaustives, qui permettent d'approfondir les réflexions personnelles ou de soutenir les groupes souhaitant prolonger les échanges au-delà de la proposition de grille d'animation.

Vous connaissez une ressource qui mériterait d'y figurer ? Faites-nous en part !

ACTIVITÉS

- Visites décoloniales proposées par le Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations
- Visites féministes décoloniales proposées par Femiya asbl (anciennement Bamko asbl)

OUVRAGES ASSOCIATIFS ET PÉDAGOGIQUES

- Fariha Ali, *Construire des espaces inclusifs et sécurisés*, BePax, 2024.
- Emma Raucent, *Intersectionnalité : théorie, point de vue ou instrument politique ?*, Citoyenneté & Participation asbl, 2022.
- Centre Bruxellois d'Action Interculturelle, *Des stéréotypes aux racismes, 50 jeux & animations*, 2024.
- Centre National de Coopération au Développement, *Lexique de termes décoloniaux*, 2020.
- Musée BELVUE, *La colonisation belge en Afrique centrale*, 2020.
- Réseau Canopé, *Enseigner les colonisations et décolonisations*, 2016.
- Leyla Cabaux, *Jargon combatif, lexique militant à l'usage de toutes les activistes nocives*, 2024.
- Marco Martiniello et Andrea Rea, *Une brève histoire de l'immigration en Belgique*, Fédération Wallonie-Bruxelles, 2024

AUDIOVISUEL

- Forum des Jeunes, *Voix uniques, voies multiples : l'inclusion pour une vraie égalité des chances chez les jeunes*, Podcast "Ouvre-là" de la Team Inclusion du Forum des Jeunes, 2024.
- Camille Wernaers, *L'intersectionnalité, une loupe journalistique*, axelle magazine, 2021.
- Histoires Crépues, *« Racisé ? – Vous allez enfin comprendre ! »*, 2024.
- Grace Ly, Rokhaya Diallo, *#13 Comment être un-e bon-ne alié-e ?*, Podcast Kiffe ta race, 2019.
- Lysandra, Sarah Zouak et Justine Devillaine, *Onze conseils pour être un-e bon-ne alié-e*, Lallab, 2017.
- Zina Mebkhout, Elsa Miské et Margaid Quioc, *YESSS#31 Warriors dans les séries*, Podcast Yesss, 2021.
- Estelle Depris, *SBDR#3 : Congo*, Podcast Sans blanc de rien, 2019.
- *Kinderen van de Kolonie*, une série de documentaires de la VRT (sous-titres en français).

LIVRES

- Kimberlé Crenshaw, *Intersectionnalité*, Petite Bibliothèque Payot, 2023.
- Sarah Mazouz et Eléonore Lépinard, *Pour l'intersectionnalité*, Anamosa, 2021.
- Franz Fanon, *Peau noire, masques blancs*, 1971, Seuil.
- Estelle Depris, *Mécanisme du privilège blanc : Comment l'identifier et le déjouer*, 2024, Binge audio Editions.
- Sarah Mazouz, *Race*, Anamosa, 2020.
- Claire Cosquer, Solène Brun, *Sociologie de la race*, Armand Colin, 2022.
- Layla Saad, *Moi et la suprématie blanche*, 2021.
- Djia Mambu, *Peau noire Média Blanc : stigmatisation des Noirs et de l'Afrique dans la presse belge et française*, Iggybook, 2018.

ARTICLES ACADÉMIQUES

- Nadia Fadil, Marco Martiniello, *« Racisme et antiracisme en Belgique »*, Revue Fédéralisme - Régionalisme, Vol. 20, 2020.
- Robert Miles, *« Le racisme européen dans son contexte historique. Réflexions sur l'articulation du racisme et du nationalisme »*, Revue Genèses, n°8, 1992, pp. 108-13.
- Maxime Cervulle, *« La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation »*, Revue Cahiers du Genre, 2012/2 n° 53, 2012. p.37-54.

A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E. : UNE GRILLE POUR ANIMER

Cette grille d'animation a pour objectif d'aider les jeunes à s'appropriier les concepts définis dans le guide, mais aussi d'aller plus loin dans leur réflexion. À partir de l'affiche fournie, les jeunes seront amené·e·s à explorer ces notions de façon collective en confrontant leurs connaissances et représentations, en échangeant leurs idées et en posant leurs propres questions.

L'animation ne se limite pas aux mots du guide : elle invite également les participant·e·s à faire des liens avec d'autres notions en lien avec le racisme et à enrichir la discussion avec de nouveaux termes. Elle peut ainsi être utilisée comme un point de départ pour approfondir la compréhension des discriminations et encourager une réflexion critique et collective.

OBJECTIFS

À la fin de l'atelier, les jeunes pourront :

- Définir des concepts clés du racisme et de l'antiracisme
- Illustrer le racisme et l'antiracisme par des exemples concrets et des faits historiques
- Questionner la continuité entre les stéréotypes et préjugés historiques et les expériences de racisme actuelles

PUBLIC

De 10 à 20 participant·e·s

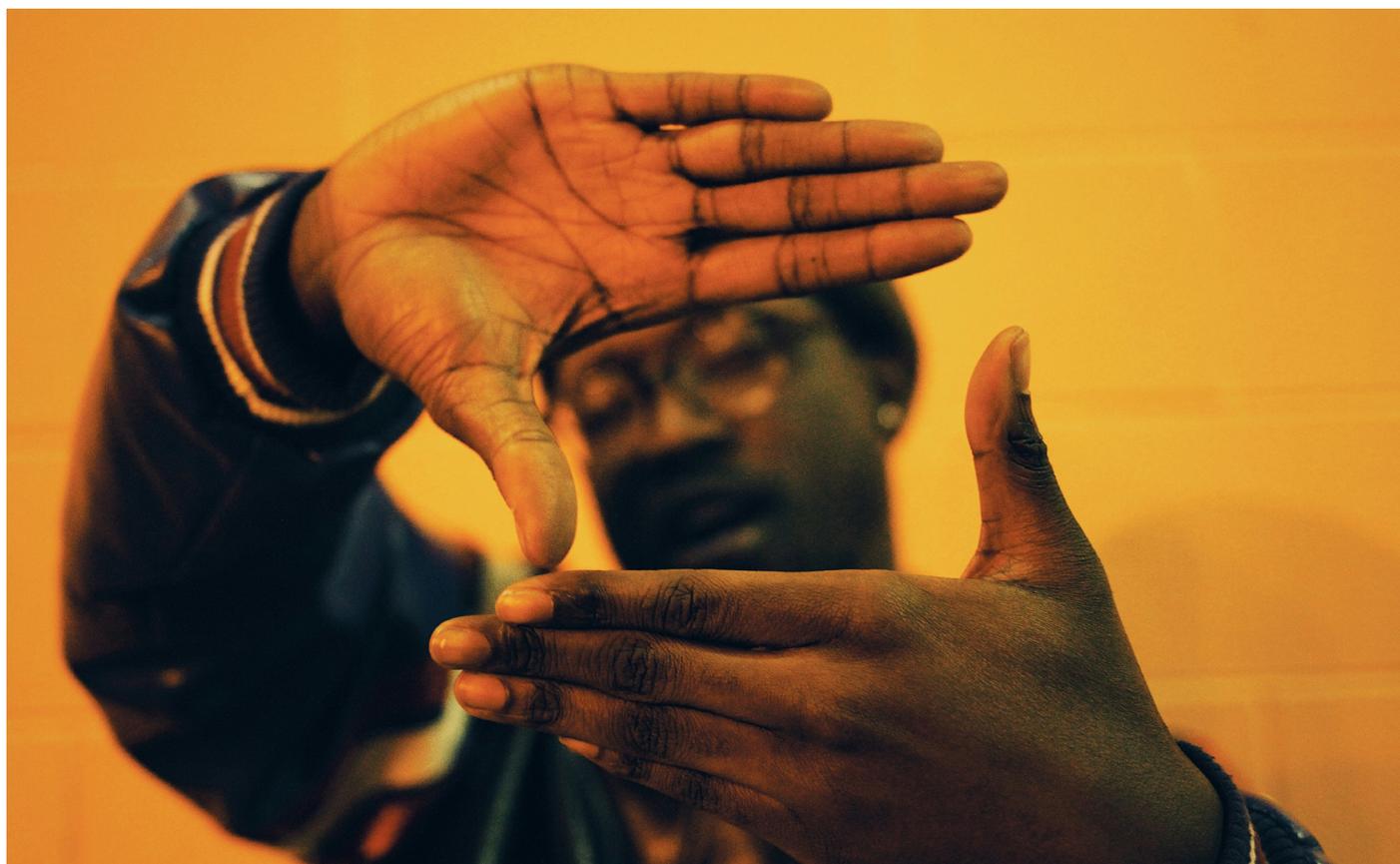


MATÉRIEL

- L'affiche illustrant les concepts-clés (disponible sur le site du Forum des Jeunes)
- Des grandes feuilles (idéalement A2 ou A3)
- Feutres
- (Facultatif) Du matériel de collage comme des magazines, colle, paires de ciseaux,...

DURÉE

Deux heures



DÉROULÉ

Introduction (5-10 minutes)

Vous présentez l'animation et ses objectifs.

Chaque sous-groupe va travailler sur un concept-clé en lien avec le racisme et l'antiracisme en réalisant une affiche créative avec ses connaissances, représentations et questions sur ce mot.

Choix des mots et construction des panneaux (30 minutes)

Vous pouvez répartir les participant·e·s en petits groupes (entre 2 et 4 personnes idéalement).

Chaque groupe choisit une des lettres (et le mot associé) qui composent le terme A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E figurant sur le poster. À partir du mot sélectionné, le groupe peut se mettre au travail pour construire une affiche qui comprend ce que chacun·e connaît déjà du concept ou les représentations qu'on s'en fait (ou que la société renvoie) et les questions qui restent en suspens. Par exemple, un groupe ayant choisi la lettre N réalisera une affiche sur la non-mixité, sur ce que cela leur évoque et les éventuelles questions qui se seraient posées lors de la création de cette fiche. Si le mot n'inspire rien, plusieurs solutions sont possibles : choisir un autre terme ou donner un temps de recherche pour mieux saisir les enjeux.

Cela peut se faire avec des mots-clés ou des dessins. Vous pouvez encourager la créativité des groupes.

Mise en commun et discussion (45 minutes)

Pour la mise en commun, vous pouvez inviter chaque groupe à tour de rôle à présenter leur création. Vous pouvez laisser un moment de réaction et de discussion après chaque présentation.

Pour encourager les échanges, vous pouvez poser les questions suivantes :

- Y a-t-il des désaccords ou des choses à ajouter ?
- Y a-t-il des concepts similaires ou en opposition que vous avez déjà entendus ?
- Quelles sont les émotions associées à ce concept ?

Une fois que tous les groupes ont présenté leur création, vous pouvez dérouler l'affiche et lire les définitions des mots sélectionnés par les sous-groupes. Vous pouvez apporter certains éléments théoriques pour compléter les propos des participant·e·s. Pour cela, vous pouvez vous baser sur les fiches de chaque concept de ce guide pédagogique.

Vous pouvez ensuite passer en revue et donner des mots d'explication pour les autres lettres qui n'ont pas fait l'objet d'un travail en sous-groupe. En fonction de l'intérêt du groupe, il reste possible de passer plus ou moins de temps sur chaque lettre. Vous pouvez repartir des questions ci-dessus pour continuer les échanges avec les participant·e·s.

Exploration d'autres concepts (30 minutes)

Dans ce guide pédagogique, nous avons fait le choix symbolique (A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E.) de certains concepts. Il existe d'autres notions intéressantes à explorer.

Vous pouvez inviter le groupe à proposer d'autres mots ou concepts liés au racisme ou à l'antiracisme. À partir des mots qui ressortent, vous pouvez faire le même exercice et les inscrire sur le verso de l'affiche ou sur tout autre support pour enrichir les réflexions collectives.

Clôture (10 minutes)

Pour clôturer l'animation, vous pouvez demander le ressenti des participant·e·s. Si le groupe a du mal à formuler son retour, vous pouvez poser les questions suivantes pour encourager la discussion :

- Comment avez-vous vécu l'exercice ?
- Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées ?
- Quelles sont les émotions que cet atelier a suscitées chez vous ?
- Comment allez-vous utiliser ces concepts par la suite ?



Vous voulez qu'on vienne animer chez vous ? C'EST POSSIBLE !

Scannez ce QR code pour nous demander une animation A.N.T.I.R.A.C.I.S.M.E. ou parmi la dizaine d'autres animations pédagogiques que nous proposons gratuitement !



[@forum.jeunes](https://www.instagram.com/forum.jeunes)



[Forum des Jeunes](https://www.facebook.com/ForumdesJeunes)



www.forumdesjeunes.be



forum.jeunes@cfwb.be



[@Forumjeunes_BE](https://twitter.com/Forumjeunes_BE)



02/413 29 30

